

OKTATÁS A XXI. SZÁZAD ELEJÉN AZ EMBERI MEGÚJULÁS TÜKRÉBEN

EDUCATION AT THE BEGINNING OF THE 21ST CENTURY IN THE LIGHT OF HUMAN REVIVAL

NAGY ENIKŐ ÁGOTA főiskolai docens

Dunaújvárosi Főiskola Gazdálkodástudományi Intézet

SZE RGDI doktorandusz hallgatója

Abstract

Changing world is the result of human activity. This process is featured by being realized through the establishment of new qualities, the continuous change of the creative and consumptive natures of the society and the interaction of these two capacities. Changing of products and consumer demands in time means changes both in quantity and quality at the same time by keeping the harmony of those. This harmony is disturbed by the emerging of new qualities, i.e. innovation. Innovation, as revival and renewal, stands for skill, ability and activity at the same time. Innovation ability and innovation process are driven by creativity, the individual's intellectual creative activity. The individual and the society are interested in and obligated to utilize and develop the inherent possibilities. The quality of education is of key importance in this process. As a result of education, employees should be able to create harmony between their creative and consumptive natures, and according to this, the results of science and economy are summarized from the aspect of the quality of life.

The content and structure of the educational system are required to be modified for the education of one with creativity, willingness to change, professional preparedness, good physical and mental health. This modification can be successful only by new approach and application of new methods.

1. Bevezetés

A magyar felsőoktatás mennyiségi és minőségi változásokat hozó eleddig utolsó nagy fejlődési kampánya a 90-es évek elején kezdődött. Ennek egyik oka a demográfiai hullám átvonulásával függ össze, másik ok a rendszerváltás, és az általa kialakult gazdasági változások. Az iskolázottság és a munkában szerzett tudás átértékelődött. Mindez változásokat eredményezett a munkaerő-piacon, a kereslet eltolódott a magasabban iskolázott munkaerő irányába.

Az erőltetetten gyors fejlesztés a felsőoktatás tömegesedéséhez vezetett, megfelelő minőségi fejlesztés nélkül. Polónyi István meglehetősen borúlátóan ír tanulmányaiban a felsőfokú képzés tömegesedéséről, az oktatási színvonal romlásáról, a diplomák elértéktelenedéséről, az értelmiségi réteg felhígulásáról és ezek gazdaságra gyakorolt kedvezőtlen hatásáról. Elgondolkodtató, hogy valóban megalapozott-e ez a borúlátás, hogy a tényadatok alapján okunk van-e ilyen pesszimista képet festeni a jövőről. Egy dolog biztos. Az oktatási intézmények egyre nagyobb hangsúlyt fektetnek a minőségi oktatásra, az oktatás érintettjeinek elégedettségére. A tömegesedés ellen nem biztos, hogy küzdeni kell, de a színvonal emelése közös érdek.

A szakmailag felkészült, változásra kész munkaerő kineveléséhez az oktatási rendszer további tartalmi és strukturális átalakítása vált szükségessé. Többek között ezt az átalakítást célozta meg 1999-ben a bologna-folyamathoz való csatlakozásunk. A Bologna Nyilatkozathoz csatlakozók az európai felsőoktatási rendszer ésszerű harmonizációját tűzték ki célul. A kezdetek óta eltelt időben többféle cél, elvárás fogalmazódott meg, de a folyamatnak vannak olyan alapelvei, amelyek máig napig követendők. Ilyen elv: az egységes minőségbiztosítási rendszer, egységes európai érdekek és értékek megfogalmazása és közvetítése a felsőoktatásban.

A magyar felsőoktatás ezt a megújulási folyamatot éli éppen. A továbbiakban azt járom körbe, hol tartanak ezek a változások, mennyiben felelnek meg az elvárásoknak, mit kell még tenni a siker érdekében.

2. Elvárások, igények a felsőoktatással szemben

A felsőfokú képzés iránti igény három szempontból közelíthető meg: a gazdaság, az egyén és a társadalom oldaláról. A gazdasági-vállalati igények elsősorban a közvetlen szakemberszükséglet mennyiségét és irányát mutatják. Ezek a szűkebb igények a munkaerőpiac rövidtávú keresletét jelzik. A továbbtanulni akaró fiatalok és felnőttek oktatási igényei már nem függenek össze közvetlenül a munkaerőpiacsal, itt már kulturális és fogyasztói-életmódbeli hangsúlyok is szerepet kaphatnak. A továbbtanulni akaró egyén alapvetően határozza meg a társadalom jelenét és majdani jövőjét. A társadalmi szinten megjelenő oktatási igények a társadalmi-, gazdasági fejlődés hosszú távú céljait szolgálják, és egyúttal jelzik.

2.1. Munkaerő-piaci kereslet a felsőfokú végzettségű pályakezdők iránt

Korábban már utaltam rá, hogy a munkaerő piacon a kereslet eltolódott a magasabban iskolázott munkaerő irányába. 2007-es adatok szerint a felsőfokú iskolai végzettséggel rendelkező 25–39 évesek 83,2%-ban foglalkoztatottak, míg az ugyanennyi idős középfokú végzettségűek 78,1%-ban, az alapfokúak csupán 49,1%-ban foglalkoztatottak. Rosszabb a helyzet a 40–64 év közötti korosztály esetében: felsőfok 77,9%, középfok 64,1%, és alapfok 33,8% foglalkoztatást jelent [Key Data on Education in Europe (2009, p. 34.) www.eurostat.com, letöltés 2010. 01. 29.].

A munkaerő-piac még mindig értékeli a diplomát, az alacsonyabb végzettségűekhez képest meg is fizeti a diplomásokat. Nem egészen világos azonban, hogy mit, milyen mértékben értékeli a diplomában: a tudást, a felsőoktatásban megszerzett egyéb kompetenciákat vagy azokat a személyi kompetenciákat, amelyek az egyént a felsőoktatásba és a diplomához vezették. Alapvetően igaz, hogy a munkáltatók a frissdiplomásokkal szemben inkább a tapasztaltabb (de azért még fiatal) szakembereket keresik.

Tapasztalataim szerint, minél nagyobb létszámú a cég, annál nagyobb a valószínűsége, hogy foglalkoztat pályakezdőt. A külföldi tulajdonhányadú cégekre ez még inkább igaz, míg a külföldi tulajdonú cégek 64%-a, addig a magyar tulajdonú cégek 50%-a foglalkoztat diplomás pályakezdőt (Selmeczy, 2007).

A pályakezdők alkalmasságával kapcsolatos munkáltatói attitűdök vegyes képet mutatnak. A munkáltatók tisztában vannak a fiatalok javára írható előnyökkel, mint a rugalmasság, családi elkötelezettség hiánya, mobilitás, jó szaktudás, jó tanulási kompetenciák. Megfogalmazódnak ugyanakkor olyan vélemények is, hogy az igazán ügyes és motivált

szakemberek már hallgató korukban elkelnek, így a piacon csak a gyengébb képességűek maradnak. A cégek egy része kényszerből alkalmaz friss diplomást, mert az általuk ajánlott pénzért nem találhatnak tapasztalt munkaerőt. Ezt lehet úgy is értelmezni, hogy költség-takarékossági okokból alkalmaznak pályakezdőt.

A cégek szeretik azt, ha a pályakezdőnek van valamifajta gyakorlata, munkatapasztalata. Ez lehet szakmai gyakorlat, vagy akár nyári munka is, illetőleg később kezdett (munkavégzés után) vagy munkavégzéssel megszakított tanulmányok.

A közepes cégek egy jelentős része túlzott elvárásokkal van a pályakezdők irányába. Kész embert akarnak, nem akarnak áldozni sem képzésükre, sem betanításukra. Nem fizetik meg a jelölt tudását, (főleg vidéken) az elvárt teljesítmény és a bér nincs egymással arányban. Ideális jelöltet a „szuperment” akarnak, nincsenek tekintettel a piaci viszonyokra.

Igazán humánstratégiája a multinacionális cégeknek van. Ők szívesen alkalmaznak pályakezdőt, mert a túlkínálat miatt, nagyon jó képességű, fejleszthető készségekkel és képességekkel és jó tanulási kompetenciákkal rendelkező fiatalokat tudnak a cég profiljához nevelni. Kiválasztásukat nagyban segíti, hogy a fiatalok már előzőleg, a szakmai gyakorlaton megismerkednek a céggel, és a kiválasztók is tisztában vannak képességeikkel. A cégek jövőbeni fejlesztési terveiket már e kinevelt generációkra alapozzák. Erre a vállalati körre egységesen jellemző, hogy a szaktudás – nyelvtudás – személyes kompetenciák együttesét igénylik.

Összességében elmondható: a diploma fontos kelléke a munkaerő-piacra való belépésnek, de ahhoz, hogy valaki könnyebben s jobb álláshoz juthasson, különböző kompetenciákkal kell, hogy rendelkezzen. Aki több vagy fontosabb kompetenciák (plusz jártasságok és kiegészítő tudáselemek) birtokában van, könnyebben juthat munkához, s nagyobb jövedelmet kaphat. A többiek lemaradnak ebben a versenyben.

Melyek ezek a kompetenciák? Nehéz lenne behatárolni, gazdasági áganként, szakterületenként, munkakörönként, s akár cégenként is eltérő lehet a körük, ráadásul a gazdaság gyorsan változó igényei újabb és újabb kompetenciákat helyeznek előtérbe.

2.2. Egyéni elvárások, hallgatói igények

A státusz, a presztízs kiemelt igények a mai fiatalok pályával kapcsolatos döntései során. Mindenki iparkodik a saját osztálya elvárásainak megfelelő foglalkozáscsoportból választani. Bár napjainkban egyre gyakrabban használják a szociális mobilitás kifejezést, mely arra utal, hogy a fiatalok minél magasabb státuszt szeretnének elérni, akár társadalmi kereteiket átlépve.

Ezt a „feljebb lehet lépni” képet erősíti a média is, mely kiemelt szerepet tölt be a személyiségformálásban. A fiatalnak már nem csak lehetőséget mutat a média, hanem nyomást is gyakorol rá, az 'ilyennek kell lenned', 'ez a sikeres élet' ábrázolásával. A fiatalok jelentős része azonosul a média diktálta életmodellekkel, elképzeléseit alárendeli a divatnak. Ebben, az idealizált világban a legfőbb érték az elismertség, egzisztenciális előbbre jutás, így a döntéseket a kereset, karrier, divat szempontjai határozzák meg.

Azt látom, hogy az elmúlt 5–6 évben egyre több hallgatóra jellemző, hogy a felsőfokú képzést haladékként fogja fel, lehetőségnek műveltsége gyarapítására, társasági élet élésére, vagy egyszerűen eszköznek, hogy kitolja a felelősségteljes elköteleződés kezdetét. Nagyon sok diák kerül úgy a főiskolára, hogy nem szakmát választ, hanem oda jelentkezik, ahova a pontjai alapján esélye van a felvételnek, vagy ahova a szülei küldik. Sokszor a fiatal először valamelyik felsőfokú szakképzésre iratkozik be, majd ráérez a „felnőtt diák”-élet előnyeire, barátokra lel, és a főiskolán marad az alapképzésben. Ezek közül a hallgatók közül, sokan meg sem szerzik a szakképesítést igazoló bizonyítványt.

Akinél a megkezdett szak megválasztása nem saját elhatározásból történt a személyes célok, adottságok figyelembe vételével – sokan vannak ilyenek –, azoknál gyakori jelenség a szakváltás, a számukra megfelelő képzés keresése. Még akik maguk döntötték el milyen szakra jelentkeznek, azoknál is tapasztalható elbizonytalanodás. A hiányos információk, idealizált elképzelések mellett meghozott döntésről a képzés során derül ki, hogy 'én nem is ezt akartam'. Így a hallgatók jelentős százaléka a kötelező képzési időnél 1–2 vagy akár több évvel hosszabb idő alatt szerez diplomát.

A szakma iránt elkötelezett hallgatók azzal szembesülnek, hogy az elméleti ismeretek gyakorlati kipróbálására alig, vagy egyáltalán nincs lehetőség a képzés keretében. Ráadásul igényelnék a pályakezdéshez szükséges interperszonális kompetenciák elsajátítását, az elhelyezkedéshez szükséges készségek fejlesztését is. Az oktatás azonban inkább elmélet, mint gyakorlatorientált, és nem fordít kellő figyelmet a megfelelő kompetenciák elsajátítására.

2.3. A társadalom felsőoktatással szemben támasztott elvárásai

Társadalmi elvárás, hogy a fiatal felnőtt függetlenedjen szüleitől, beilleszkedjen a foglalkoztatási szerepbe, stabil partnerkapcsolatot alakítson ki, válasszon társat. Megkívánják tőle az önálló helytállást, egy új közegbe való beilleszkedést, új kapcsolatok kialakítását, új társas normarendszer elsajátítását.

Ezen a téren meghatározó szerepe van a felsőoktatásnak. Következésképpen a felsőoktatásban eltöltött időszaknak a fő feladata a szakmai felkészülés, ami mellé sajátos személyiség fejlődési feladatok társulnak; be kell fejezni a szülőkről való leválást, önálló felnőtté kell válni az élet minden vonatkozásában. Az iskolapadot elhagyó fiatallal szemben elvárás, hogy képes legyen a társadalmi alkalmazkodásra, a társadalom felelősségteljes tagja legyen, értelmiségiként szolgálja a társadalom fejlődését.

3. Felsőoktatás a XXI. század elején

3.1. A Bologna-folyamat és az élethosszig tartó tanulás

Az élethosszig tartó tanulás (Lifelong Learning) koncepciója fokozatosan épült be az Európai Unió politikájába, és annak egyik központi elemévé vált. A globális világban a tanulás az egyén célja és megújulásának eszköze lehet. Az EU 1995-ben napvilágot látott „Fehér könyv az oktatásról és a tanulásról” című dokumentuma a tanuló társadalom fogalmával operált, ugyanakkor az egyéni felelősségvállalásra, tudásra, és kompetenciák fejlesztésére helyezte a hangsúlyt. Piaci értelemben a versenyképesség megőrzésének, fejlesztésének eszközeként tekinthetünk a tanulásra és az oktatásra, annak különböző, megújuló formáira, módszereire, tereire (Németh B., 2011).

Ennek szellemében az európai gazdasági helyzet javítása, a versenyképesség növelése indította el 1999-ben a bologna-folyamatot, melynek céljai közé tartozik az európai egyetemi képzések átjárhatósága, az oklevelek összehasonlíthatóságának rendszere, a mobilitást segítő kreditrendszer kidolgozása, a hallgatói és oktatói mozgásszabadság elősegítése, az esélyegyenlőség biztosítása.

Ján Figel', az Európai Bizottság oktatásért, kultúráért és ifjúsági ügyekért felelős megbízottja így fogalmazott: „A felsőoktatási intézmények az új tudás előállításának és terjesztésének forrásai. Létfontosságú szerepet játszanak abban, hogy Európa a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudásalapú gazdaságává váljon.”. A Bologna Nyilatko-

zatot 45 (nem csak európai) ország írta alá. Az egységesítés további lépéseként a nyilatkozatot aláíró tagországok megállapodtak abban, hogy létrehozzák az egységes Európai Felsőoktatási Térséget (Temesi J. 2003).

Az EFT eszméje a versenyképes tudáshoz szükséges ismeretek, készségek létrehozása mellett hangsúlyozza a képzési struktúra átalakítását. Ezt az átalakulást az esélyegyenlőség, a hatékonyság és a minőségbiztosítás hármasszempontjának megfelelően kell végrehajtani. Mindezt úgy, hogy a felsőoktatás szerepe is megváltozik miközben az elit képzésből a tömegképzés irányába mozdul, és e folyamat hatására a tanulás a fogyasztás egy sajátos formájává válik.

Az egész életen át tartó tanulást egy olyan rendszerben kívánják megvalósítani, ahol nincsenek zsákutca, és rövid ciklusú képzésekkel biztosítják a felsőoktatáshoz való hozzáférés kiszélesítését. A foglalkoztathatóság javítása érdekében kiemelik az oktatás és a vállalkozói szféra együttműködésének javítását, a pályaorientációs szolgáltatások erősítését, a hallgatóközpontú oktatásra való áttérést.

3.2. Felsőoktatás és a Bologna-folyamat magyar sajátosságai

Az ezredforduló után néhány évvel hazánkban is kialakult a lineáris, többszintű képzési struktúra, mely elveiben, szabályozásában igazodik az EU-s elvárásokhoz. Megvalósításában azonban megvannak a sajátos magyar vonásai. A vizsgálódásomat a továbbiakban a felsőfokú képzésre korlátozom.

A magyar felsőoktatási intézmények még ma is inkább elefántcsont-toronyra, mint tudásközpontokra hasonlítanak. Akadémikus tudás, egyéni, esetleg szűk szakmai körű együttműködés mellett végzett kutatás a jellemzői. Az oktatók, kutatók szinte csak azokkal kommunikálnak, akikkel egy diszciplínán belül, azonos kutatási témában dolgoznak. Az egyéni siker, a kutatás kézzelfogható eredménye és a publikálás a fontos, de a tudás, tapasztalat, maga az innováció megosztása sem a kollégák, sem a hallgatók irányába nem jellemző. Természetesen akadnak üdítő kivételek: oktatói kutató csoportok, tehetséggondozó tudományos műhelyek, amelyek működőképessége elsősorban a különböző pályázatok, és egyéni ambíciók függvénye.

Az új képzések, szakok indításakor a képzők elvárásai, igényei és érdekei dominálnak, a felhasználók nem vesznek részt a folyamatban. Ez a kizsákmányoló minden szinten megjelenik: egyetem-főiskola között, és az intézményeken belül intézet-intézet, illetve tanszékek között. Így hiányzik a rendszerszemlélet az újonnan létrehozott képzési programokból, melyek az ötletadó, kidolgozó egység érdekeit védve, az ott meglévő tudást felhasználva, az oktatási potenciált eladva akarják megoldani az intézmény és egysége gondjait.

A szerepközpontú, erősen hierarchikus szervezeti kultúra, intézményi irányítás a stabilitásra és biztonságra törekvés következtében a pozícióféltést, a megosztottságot erősíti. A csoport szellem, mint „bólogató-jánosok” gyülekezete jelenik meg, mert az önálló vélemény, a konfliktust gerjesztő „másképp-gondolkodás” félelmet kelt a vezetésben.

A felsőoktatás hallgatói létszámtól függő finanszírozási rendszere is ezt a tendenciát erősíti azáltal, hogy nem a munkaerő-piaci igények felé, hanem a hallgatói igények irányába orientálja az intézményeket, akik így nem kimenet-, inkább bemenet-érdekeltek. Ebből következően a felsőoktatás és a munkaerő-piac közötti kommunikáció és együttműködés nem jött létre, nincs visszajelzés, milyen ismeretek, tudás oktatására van szükség. Az oktatási rendszer nem képes kellő gyorsasággal és rugalmassággal alkalmazkodni a gazdaságban bekövetkező változásokhoz, így a rendszerből kilépők képzettsége és a munkaerő-piaci igények között nincs meg a kellő összhang.

A tömegoktatás személytelensége, a visszajelzések megcsappanása, nem csak a hallgatók munkára való felkészítése, hanem személyiségfejlődése, önbizalomépítése szempontjából is problémás. A végzés elhúzódik, a felnőtt szerepek fölvállalása egyre hosszadalmasabb és szorongatóbb. Mint ahogy Hajduska Marianna fogalmaz: „a felsőoktatás többszereplős színpad, a diákok lelki egyensúlya erősen függ az oktatók közérzetétől és szerepértelmezésétől, valamint az intézmény identitásától. Az átalakuló rendszerek a maguk – remélhetőleg átmeneti – labilitását közvetítik a résztvevőknek, gyengíthetik az azonosulást, a motivációt, nehezítik a beilleszkedést, mérséklük a teljesítménybeli és az elköteleződési erőfeszítéseket.” (Hajduska, 2006a p. 2.).

4. Hogyan tovább magyar felsőoktatás?

„Napjaink legégetőbb bajai nem oldhatók meg a gondolkodásnak azon a szintjén, amelyen akkor álltunk, amikor e bajokat okoztuk”
A. Einstein

A Bologna-folyamat elindult, a célok ismertek a megvalósítás igényel nagyobb odaadást és elköteleződést. Ehhez kapcsolódóan osztom meg önökkel gondolataimat az oktatás felelősségéről.

„... az egyetlen, ami állandó: a változás” – mondta Peter Drucker a múlt század egyik legnagyobb vezetéstudományi szaktekinthelye.

A változó világ az emberi tevékenység eredménye. Olyan időbeli folyamat, amely új minőségek létrehozásával, a társadalom alkotó és fogyasztó énjének folyamatos változásával, s e két minőség kölcsönhatásával jellemezhető. A termékek és fogyasztási igények időbeli módosulása mennyiségi és minőségi változásokat jelent. A folyamat jellemző vonása, hogy a termékek és a fogyasztási szokások egymáshoz rendezettek. Ezt a rendezettséget módosítja az új minőségek megjelenése, az innováció (Kovács 1999). Ami jelenti a termelési tényezők újfajta kombinációját, és magának a változásnak a megvalósulását.

A minőség, mint tulajdonságok összessége, meghatározott fogyasztói igények kielégítésére való alkalmasságot jelent. Az egyén minőség iránti igényeiben tükröződik a magáénak tekintett életminőség. Az életminőség tehát meghatározó tényezője a minőség alakításának, elért szintjének.

Az ember életminőségét alapvetően három tényező befolyásolja: az egyén egészségi állapota fizikai és mentális szinten egyaránt, az őt körülvevő természeti környezet minősége, valamint az alkalmazkodását segítő, a tudatos életmódot biztosító oktatás-nevelés milyensége. Az életminőség javítása alapjában véve e három tényező pozitív értelmű befolyásolásával érhető el. A három befolyásoló tényező időben változó minőséget jelent. Így az időnek meghatározó szerepe van a tényezők rendezettsége szempontjából. Amit a ma valóságának tekintünk, mai környezetünk, nem más, mint a megismerési folyamatban manifestálódott tudattartalom. Következésképpen a ma tudattartalma a holnap valósága. Ebből adódóan a társadalomnak az, az érdeke, hogy a folyamatos átmenetet tudatosan befolyásolja. Ehhez olyan oktatás kell, ami képes fejleszteni az innovációs készséget egyéni és társadalmi szinten egyaránt.

Az innováció, mint megújulási folyamat az egyes emberre, a szervezetekre, a tevékenységekre, a termékekre azonos módon alkalmazható. A megújulás a megszerzett ta-

pasztalatok, az új ismeretek hasznosítását jelenti az egészség, a környezet megőrzésében, a termékek és szolgáltatások körének bővítésében, az életminőség egészében.

Az innováció a megújulás és az újítás értelmezésével készséget, képességet és tevékenységet is jelent. A termelés területén folyamatos válaszadásként valósul meg, a – Hogyan többet? Jobbat? Mást? – kérdésekre. Az emberi dimenzióban pedig azt kell megválaszolni: Meddig nem sérti az embert az előzőekben megfogalmazott folyamatos válaszadás? A termelés növekedése meddig igény kielégítés, és hol a határ, amelyen túl már az emberi értékek tiszteletben tartását teszi lehetetlenné (Kovács 1999).

Az oktatás felelőssége olyan munkavállaló kinevelése, aki e kettős feladatnak meg tud felelni: képes összeilleszteni az alkotó és fogyasztó énjét. Ennek megfelelően, a tudomány és a gazdaság eredményeit integrálja személyes életminősége érdekében, miközben képes megkérdőjelezni a profit prioritását a döntéshozatalban.

Az innovációs képesség és az innovációs folyamat motorja a kreativitás, az egyén szellemi alkotó tevékenysége. Az ebben rejlő lehetőségek kiaknázása, fejlesztése mindannyiunk elemi érdeke és kötelessége.

A tehetséges embert három tényező egészséges arányú ötvözése jellemzi: képesség – kreativitás – motiváció. Melyek kifejeződését a család, az iskola és a társadalmi környezet befolyásolja. A befolyásolás lehetősége időben és térben különböző mértékű és formájú lehet. Az oktatás elsősorban a képesség, kompetencia fejlesztésében vállal főszerepet, ez ma már kevés, segítenie kell a kreativitás és a motiváció fejlődését is. Ehhez a képzési programoknak és a képzés intézményeinek is lehetővé kell tenni mindhárom oldal megfelelő arányú fejlesztését.

A képzésen belüli egyensúly megtalálásához a tanítás új szemléletmódja (oktatás nyújtása helyett, tudás létrehozása) és új módszereinek (multidiszciplináris tanuló közösségek, esetjátékok az akadémiai és szakmai tudás integrálására, kompetenciafejlesztő tréningek) alkalmazása szükséges. Az új tudás leghatékonyabb létrehozója a csoport, ahol az interakciók által hatnak egymásra, tanulnak egymástól a tagok, fejlesztik egyéni és közös tudásukat, újat alkotnak.

Az intézményi háttér oldaláról szintén szükséges a szemlélet- és módszertanváltás, annak érdekében, hogy az iskola képes legyen az egyén és társadalom valós igényeit rövid és hosszú távon egyaránt felmérni, meghatározni az igényekhez illeszkedő képzés tartalmát, arányait a költséghatékonyság figyelembevételével. Erre alkalmas korszerű módszerek: az értékelemzés, benchmarking, a folyamatok újrászervezése, team-munka stb.

Végezetül álljon itt egy idézet Charles Kettering-től, aki tökéletesen kifejezte mondanóm lényegét:

„Egyetlen különbség a 35 éves korában megvénült és a 70 éves korában is fiatal ember között: a magatartás megváltoztatási képességben (a 'megújulásra' való képességben) rejlik.”

Felhasznált irodalom

- Bán Anetta (2006): Eredmények, problémák és teendők a mérnöktanár-képzésben egy bevéltásvizsgálat tapasztalatai alapján. Doktori disszertáció, Bp.
- Barakonyi, K.–Károly, J. (2005): Felsőoktatási szervezeti kultúra vállalati összehasonlításban. In: Tanulmányok Czabán János tiszteletére (szerk. Szintay, I.–Szilágyiné, F. E.), Miskolc, ISBN 963 661 692 2, p. 71–85.

- Dr. Hajduska Marianna (2006): Felsőoktatási krízisek. Egyetemisták krízisei – a változó felsőoktatási rendszerben. *Alkalmazott pszichológia* 2006 VIII/1. letöltés: 2010. 03. 17. http://mindenkilapja.hu/users/hajduska/uploads/Felsooktatasi_krizisek.doc
- Dr. Iványi Attila Szilárd–Hoffer Ilona (1999): *Kreativitás az innováció folyamatában VI. Értékelemzési Konferencia előadás* 1999.
- Fábri György (2005): Bölcsészek a munkaerő-piacon – a kétszintű képzés kilátásaival. Szakértői tanulmány, UnivPress Felsőoktatás-kutató Műhely, Bp.
- Fókuszban az európai felsőoktatás rendszere 2006/2007, Eurydice, 2007, Tempus Közalapítvány, ISBN 978-92-79-05372-6
- Galasi–Tímár–Varga (2001): Oktatás és munkaerő-piaci érvényesülés. MTA Közgazdaságtudományi kutatóközpont, ISBN 963 932 1303.
- Galasi Péter (2004): Valóban leértékelődtek a felsőfokú diplomák? Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, 2004/3, Magyar Tudományos Akadémia Közgazdaságtudományi Kutatóközpont, ISBN 963 9321 99 0
- Green, F, McIntosh, S. és Vignoles, A. (1999): 'Overeducation' and Skills –Clarifying the Concepts. Centre for Economic Performance Discussion Paper, No. 435.
- GVI Kutatási Füzetek, 2007/1, MKIK Gazdaság és Vállalkozáselemző Intézet, Budapest, 2007, ISBN 978-963-06-3789-3
- J. G. Rawilson (1989): A kreatív gondolkodás és ötletbörze (NOVOTRADE).
- Kertesi Gábor–Köllő János (2005): Felsőoktatási expanzió, „diplomás munkanélküliség” és a diplomák piaci értéke, Budapesti Munkagazdaságtani Füzetek, ISBN 9639588385, ISSN 1785-3788
- Kovács Lajos (1999): Minőség – Innováció – Értékelemzés VI. Értékelemzési Konferencia előadás.
- Nagy Enikő Ágota (2010): Csoportos életpálya-tervezés tréning diploma előtt álló főiskolai hallgatóknak. Szakdolgozat, ELTE.
- Németh Balázs (2011): Az egész életen át tartó tanulás gondolatának feltámasztása, avagy miért lett a koncepcióból politikum, Tudásmenedzsment periodika, <http://feek.pte.hu/tudasmenedzsment/index.php?ulink=647> letöltés: 2011. máj. 18.
- Polónyi István–Tímár János (2001): Tudásgyár vagy papírgyár, Új Mandátum Könyvkiadó, Budapest, ISBN 963 933 628 9
- Schelble, James Terence (2006): The marketization og highr education in Hungary, Hungarian Studies, 2006/2, ISSN 1588-2772,
- Selmezy Iván (2005a): Az üzleti szféra felsőfokú végzettségű pályakezdők iránti kereslete, ennek várható alakulása és a pályakezdők tudásával való elégedettség 2005-ben. Egy empirikus vállalati felvétel és szakértői interjúk elemzése. Budapest: Magyar Kereskedelmi és Iparkamara.
- Selmezy Iván (2005b): Növekvő különbségek és stabil kereslet a diplomás pályakezdők piacán. Gazdaság- és Vállalkozáselemző Intézet.
- Selmezy Iván (2007): Diplomás pályakezdők helyzete és kilátásai. GVI 2007. április
- Temesi József (2003): Bologna-folyamat a felsőoktatásban, Társadalom és gazdaság 2003/2. Akadémiai Kiadó, Budapest, ISSN 1588-9734.